

Paris La Défense, le 12 mars 2026

Information sur la rémunération du président-directeur général

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef, et suite à la fin de la période d'acquisition (au 30 septembre 2025 pour les unités de performance internes, et au 31 décembre 2025 pour les unités de performance externes) Elior Group informe du versement au président – directeur général de la rémunération variable pluriannuelle attribuée au cours de l'exercice 2022/2023, pour un montant total de 1 000 000 euros bruts.

Cette attribution, dont les détails se trouvent en pages 177 à 180 du Document d'enregistrement universel 2021/2022 et en page 164 du Document d'enregistrement universel 2022/2023, avait été approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 23 février 2023 au titre du *say on pay ex ante* (9^{ème} résolution) et par l'assemblée générale des actionnaires du 28 février 2024 au titre du *say on pay ex post* (7^{ème} résolution).

Le niveau d'atteinte des critères de performance a été constaté par le Conseil d'administration du 4 février 2026, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations (cf. tableaux ci-après).

Il est rappelé que Daniel Derichebourg avait demandé que soit plafonné le montant de cette rémunération variable long terme pluriannuelle attribuée en 2022/2023 à 750 000 euros bruts en cas d'atteinte de la performance cible et à 1 000 000 euros bruts en cas de surperformance.

Annexe : détail de l'atteinte par critères

Critères des UP internes	Pondération	Niveaux de performance ⁽¹⁾	Atteinte	% UP Interne à acquérir	Nombre UP Interne acquises	Montant en EUR
BNPAA	62,50%	Seuil : au 30/09/2025, croissance de 1,27 € par rapport au 30/09/2022		0%		
		Cible : au 30/09/2025, croissance de 1,33 € par rapport au 30/09/2022		100%		
		Max : au 30/09/2025, croissance de 1,38 € par rapport au 30/09/2022	croissance de 1,47 €	130%	342 782	916 300
RSE 1 : Santé - sécurité (Taux de fréquence accident)	12,50%	Seuil : % d'amélioration du taux de fréquence : 11,5%	NON (5,24%)	50%	-	
		Cible : % d'amélioration du taux de fréquence : 14,3%		100%		
		Max : % d'amélioration du taux de fréquence : 19,6%		130%		
RSE 2 : Diversité homme femme (Leaders Committee)	12,50%	Seuil : augmentation du pourcentage de femmes dans la population Leaders Committee : 4,5%		50%		
		Cible : augmentation du pourcentage de femmes dans la population Leaders Committee : 15,0 %		100%		
		Max : augmentation du pourcentage de femmes dans la population Leaders Committee : 28,9 %	32, 34%	130%	68 556	183 260
RSE 3 : Bilan carbone (CDP)	12,50%	Seuil : évaluation B-		50%		
		Cible : évaluation B	B	100%	52 736	140 969
		Max : évaluation A		130%		
		Total avant plafonnement			464 074	1 240 529
		Montant plafonné				1 000 000

Critères des UP externes	Pondération	Niveaux de performance ⁽¹⁾	Atteinte	% UP externes à acquérir	Nombre UP externes acquises	Montant en EUR
TSR Indice	10%	Seuil : TSR Elio r = 100% TSR indice	Non (-18,91%)	50%	-	
		Cible : TSR Elio r >= 120% TSR indice		100%		
		Max : TSR Elio r >= 120% TSR indice et BNPA A max atteint		130%		
TSR Panel	10%	Seuil : TSR Elio r = 100% TSR median du panel	Non (-18,91%)	50%	-	
		Cible : TSR Elio r >= 120% TSR median du panel		100%		
		Max : TSR Elio r >= 120% TSR median du panel et BNPA A max atteint		130%		

(1) les conditions de performance du BNPA A, du TSR Elio r et des Critères RSE ont été appréciées à périmètre constant